

24.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Об основах деятельности по профилактике правонарушений [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 4 янв. 2014 г., № 122-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

4. Об утверждении Инструкции по организации деятельности участкового инспектора милиции : приказ М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 24 янв. 2012 г., № 20 : в ред. приказа М-ва внутр. дел Респ. Беларусь от 28.02.2014 г. № 58.

5. Министерство внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] / МВД Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://mvd.gov.by>. – Дата доступа: 11.05.2016.

УДК 343.83

А. Ю. Долинин

A. Yu. Dolinin

Академия ФСИН России (г. Рязань)

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КАК ОСНОВА СОВРЕМЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

MANAGE HUMAN RESOURCE CAPACITY AS THE FOUNDATION OF MODERN HUMAN RESOURCES POLICY OF PENAL SYSTEM OF RUSSIA

Аннотация. В статье анализируется современное состояние кадрового обеспечения Федеральной службы исполнения наказаний России и обосновываются основные направления управления кадровым потенциалом уголовно-исполнительной системы, включающие предложения по совершенствованию следующих направлений работы с кадрами: адекватная оценка кадрового потенциала, определение штатной численности, мотивация, адаптация и деловая оценка персонала.

Summary. The article analyzes the current state of the staffing of the Federal Penitentiary Service of Russia and substantiates the main directions of manage human resource capacity of the penal system, including proposals for improving the following areas of work with personnel: an adequate assessment of personnel potential, determining staffing levels, motivation, adaptation and business assessment of staff.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, работа с кадрами, персонал уголовно-исполнительной системы, мотивация, кадровый потенциал, деловая оценка персонала.

Keywords: penitentiary system, work with the staff, penitentiary system staff, motivation, staff potential, business estimation staff.

Согласно Концепции развития уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) Российской Федерации до 2020 года и Государственной

программе Российской Федерации «Юстиция» основные задачи в сфере кадрового обеспечения учреждений и органов Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН) России связаны с оптимизацией количественного и качественного состава кадров, профессиональной подготовкой сотрудников, повышением социального статуса и общественного престижа службы.

В результате реализации кадровых направлений указанных программных документов осуществлено поэтапное сокращение штатной численности сотрудников УИС; существенно увеличилось денежное содержание сотрудников УИС; совершенствуется нормативно-правовая база, регламентирующая прохождение службы сотрудниками УИС, их социальное обеспечение и социальные гарантии.

Концепцией развития УИС до 2020 года предусматривается комплекс мер по совершенствованию работы с кадрами, в частности предполагается:

- выработка требований к служебному поведению работников УИС, создание правовых и организационных условий для их соблюдения;
- разработка и принятие мер (стандартов), основанных на единой системе обязанностей, запретов и ограничений, направленных на предупреждение коррупции;
- обеспечение сбалансированности процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров, повышения их профессиональной компетенции.

В настоящее время продолжается работа по совершенствованию кадрового обеспечения УИС, о чем свидетельствуют официальные данные. С 2014 года наметилась тенденция к укреплению профессионального кадрового ядра учреждений и органов УИС. Обеспечена системность в работе по замене и расстановке кадров руководящего звена ФСИН России, формированию и подготовке кадрового резерва на федеральном и региональном уровнях. Продолжается работа по совершенствованию организационно-штатного построения учреждений и органов УИС [1; 2].

Вместе с тем на современном этапе развития УИС не решен ряд проблем в работе с кадрами, связанных с неоптимальной служебной нагрузкой сотрудников УИС, снижением уровня дисциплины и законности персонала, его невысокой мотивацией к службе, что негативно сказывается на кадровой ситуации в учреждениях и органах ФСИН России.

Несмотря на проведенную оптимизацию штатной численности персонала УИС и повышение денежного довольствия сотрудников, в учреждениях и органах ФСИН России наблюдается тенденция к увеличению текучести кадров и некомплекта должностей начальствующего состава и

гражданского персонала, которая в условиях кризисных явлений в Российской экономике и уменьшения объемов финансовых средств, выделяемых на денежное довольствие и заработную плату персонала, может усилиться и привести к существенному ослаблению профессионального кадрового ядра УИС. Эти обстоятельства требуют совершенствования кадрового обеспечения УИС и практики управления персоналом.

Таким образом, проблемы кадрового обеспечения деятельности УИС носят затянувшийся характер и требуют системного решения. Следовательно, сохранение и укрепление кадрового потенциала, решение имеющихся проблем в кадровом обеспечении УИС в долгосрочной перспективе должно стать главной целью современной кадровой политики ФСИН России.

В современных условиях кадровый потенциал УИС должен рассматриваться в качестве основного ресурса и ключевого фактора, определяющего эффективность деятельности УИС. Под кадровым потенциалом УИС следует понимать способность кадрового состава учреждений и органов ФСИН России эффективно достигать целей УИС за счет полной реализации служебного потенциала сотрудников.

Основу реализации кадровой политики составляет совокупность кадровых технологий, обеспечивающих выполнение основных направлений работы с кадрами, которые являются взаимосвязанными и взаимодополняющими. Однако, представляется, что в современных условиях на состояние и развитие кадрового потенциала УИС наиболее существенное влияние оказывают такие направления работы с кадрами, как определение штатной численности, мотивация, адаптации и деловая оценка персонала УИС. Поэтому эффективное управление кадровым потенциалом УИС должно быть в первую очередь связано с совершенствованием перечисленных направлений работы с кадрами. Этому должна предшествовать адекватная оценка кадрового потенциала.

Результаты проведенных исследований кадрового обеспечения учреждений и органов ФСИН России позволяют сформулировать предложения по управлению кадровым потенциалом УИС.

В современных условиях объективная оценка кадрового потенциала УИС приобретает первостепенное значение. Она необходима для принятия объективных кадровых и управленческих решений, понимания перспектив развития персонала УИС, формирования кадрового резерва, осуществления ротации кадров, при проведении аттестации, приеме на службу, при направлении сотрудников на обучение и повышение квалификации, назначении на должность, мотивации и стимулирования персонала и др.

Эффективным инструментом мониторинга реализации кадровой политики в системе государственной службы считается кадровый аудит. Однако в настоящее время в УИС используется достаточно узкий спектр методик оценки кадровой ситуации и кадрового потенциала, а их практическое применение зачастую носит необъективный и формальный характер.

Реализация системы кадрового аудита в УИС включает использование конкретной методики по следующим направлениям: 1) оценка кадровой обеспеченности и кадрового потенциала учреждения (органа) УИС; 2) оценка эффективности работы с кадрами учреждения (органа) УИС; 3) оценка адекватности организационно-штатной структуры учреждения (органа) УИС.

Внедрение в практику управления персоналом УИС научно-обоснованных методик кадрового аудита будет способствовать повышению качества формирования и последующей реализации кадровой политики и развитию кадрового потенциала УИС.

Развитие УИС в 2012–2015 гг. показало, что оптимизация штатной численности персонала является ключевым аспектом кадрового обеспечения учреждений и органов УИС, а выработка оптимальных нормативов штатной численности персонала выступает важным резервом повышения эффективности уголовно-исполнительной практики. В условиях недостаточного финансового обеспечения УИС тенденция к дальнейшей оптимизации штатной численности персонала сохраняется.

Определить оптимальную штатную численность персонала исправительного учреждения можно в результате осуществления мероприятий, включающих определение трудоемкости функций, возложенных на учреждение, и нормативной численности персонала, необходимой для их выполнения. Расчет штатной численности должен базироваться на методологии нормирования труда и предполагает, что при определении трудоемкости служебной деятельности сотрудников должны комплексно учитываться временные затраты на выполнение всех возлагаемых функций [3, с. 30–34].

Совершенствование социально-экономической мотивации и стимулирования служебной деятельности сотрудников должно включать дифференциацию и индексацию денежного их довольствия; увеличение количества льгот, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность сотрудников; решение их жилищных проблем. В современных непростых экономических условиях развитие социально-экономического направления мотивации сотрудников УИС затруднено по объективным обстоятельствам. Поэтому основные резервы повышения эффективности мотивационного механизма в УИС следует искать в совершенствовании организационно-

психологической мотивации сотрудников, поиске новых форм и методов стимулирования их служебной деятельности, при использовании которых основная роль отводится руководителям учреждений и органов ФСИН России.

Эффективная организационно-психологическая мотивация персонала возможна при условии согласования целей каждого сотрудника и целей УИС, предполагает совершенствование порядка замещения должностей сотрудников УИС и системы продвижения их по службе, порядка присвоения квалификационных званий сотрудникам, повышение эффективности системы адаптации молодых специалистов, развитие нематериальных форм стимулирования и должна базироваться на мероприятиях по поддержанию здорового морально-психологического климата и укреплению корпоративной культуры в коллективах сотрудников [4, с. 144–151].

Адаптация сотрудников является важнейшим аспектом кадрового обеспечения УИС, успешность реализации которого определяет эффективность оперативно-служебной деятельности персонала. В УИС имеются все предпосылки для осуществления успешной адаптации молодых сотрудников, однако проводимые мероприятия по адаптации часто носят бессистемный характер. Эффективное управление адаптацией сотрудника УИС требует объединения усилий непосредственного руководителя, наставника, психологов, работников кадрового и воспитательного аппарата.

Основными направлениями совершенствования технологии адаптации персонала УИС являются: 1) четкое распределение прав и обязанностей субъектов адаптации и усиление их взаимодействия; 2) повышение роли психологов в вопросах социально-психологической адаптации молодых сотрудников; 3) укрепление организационной культуры исправительного учреждения и усиление роли коллектива в вопросах адаптации молодого сотрудника; 4) повышение качества адаптационных программ с учетом индивидуальных особенностей личности молодого сотрудника, специфики и содержания его служебной деятельности; 5) установление критериев эффективности социально-психологической и профессиональной адаптации молодых сотрудников; 6) повышение эффективности института наставничества [5, с. 71–73].

Деловая оценка персонала УИС должна носить комплексный характер и объективно нуждается в совершенствовании нормативно-правового регулирования и повышении эффективности организационно-практических мероприятий. Ключевым элементом системы управления персоналом УИС должна выступать индивидуальная оценка деятельности сотрудников.

Совершенствование деловой оценки персонала УИС должно осуществляться как на уровне ФСИН России, так и на уровне территориальных органов и учреждений УИС и включать:

1) разработку обоснованных критериев деловой оценки различных категорий сотрудников, базирующихся на дифференцированных квалификационных требованиях;

2) четкую регламентацию и императивное закрепление системы конкурсного отбора кандидатов на службу, которое должно расширить перечень должностей, подлежащих конкурсному замещению, уточнить условия и порядок проведения конкурса и реализации его результатов;

3) совершенствование форм и критериев деловой оценки персонала, которые должны отвечать требованиям адекватности и системности;

4) реализацию в территориальных органах УИС и исправительных учреждениях конкурсного отбора и оценки кандидатов на замещение должностей сотрудников;

5) организацию и проведение процедур текущей оценки сотрудников на основе объективного и комплексного анализа результатов их служебной деятельности и личностных качеств;

6) объективную реализацию результатов текущей оценки сотрудников [6, с. 65–70].

Проведение последовательной научно обоснованной кадровой политики в УИС служит, прежде всего, формированию профессионально компетентных, обладающих организаторскими способностями, инициативных, высоконравственных сотрудников УИС. Ориентация кадровой политики УИС на укрепление кадрового потенциала позволит увязать различные аспекты управления персоналом, оптимизировать их благоприятное влияние на профессиональную квалификацию и трудовую мотивацию персонала.

Библиографический список

1. Об организации работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе в 2014 году : обзор ФСИН России от 30.03.2015 № исх-02-16587. – М., 2015. – 17 с.

2. Информационный обзор ФСИН России от 05.04.2016 № исх-02-18617. – М., 2016. – 20 с.

3. Долинин, А. Ю. Теоретико-прикладные аспекты определения штатной численности сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. Ю. Долинин // Уголовно-исполнительное право. – 2015. – № 2 (20). – С. 30–34.

4. Долинин, А. Ю. Мотивация и стимулирование служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: современное состояние и повышение эффективности / А. Ю. Долинин // Прикладная юридическая психология. – 2015. – № 4. – С. 144–151.

5. Долинин, А. Ю. Актуальные направления развития адаптации персонала уголовно-исполнительной системы / А. Ю. Долинин, И. А. Кузнецова // «Черные дыры» в российском законодательстве. – 2015. – № 2. – С. 71–73.

6. Долинин, А. Ю. Современное состояние и направления совершенствования деловой оценки персонала уголовно-исполнительной системы / А. Ю. Долинин, Д. А. Брыков // Человек: преступление и наказание. – 2014. – № 4. – С. 65–70.

УДК 343.611.1

С. Т. Досумов

S. T. Dosumov

*Полномочный представитель МВД Республики Казахстан
в МВД Кыргызской Республики, соискатель Академии МВД
Кыргызской Республики*

**ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЗНАКИ УБИЙСТВА,
СОВЕРШЕННОГО С ОСОБОЙ ЖЕСТОКОСТЬЮ**
**OBJECTIVE EVIDENCE THAT A HOMICIDE
THAT WAS COMMITTED WITH SPECIAL CRUELTY***

***Аннотация.** В данной статье автором сделана попытка рассмотрения объективных признаков убийства, совершенного с особой жестокостью. Рассмотрена теория объекта преступления как общественно опасного деяния, представлены признаки данного общественно опасного деяния, общественно опасного последствия и причинной связи. Раскрыты способы совершения убийства, совершенного с особой жестокостью.*

***Summary.** In this article the author makes an attempt to present the objective evidence that a murder committed with special cruelty. The article discusses the theory of crime as social relations, the signs of socially dangerous act, socially dangerous consequences and causal link. The author reveals the methods of murder committed with special cruelty.*

***Ключевые слова:** объект преступления; объективная сторона преступления; объективные признаки убийства, совершенного с особой жестокостью; убийство; квалифицированные признаки убийства с особой жестокостью.*

***Keywords:** the object of the crime; the objective aspect of the crime; objective signs of murder committed with special cruelty; murder; qualified signs of murder with special cruelty.*

Объектом любого преступления выступают общественные отношения, в которых опосредуются определенные блага, интересы людей, а также общественные или государственные интересы. В уголовно-

* Статья подготовлена на основе Уголовного кодекса Республики Казахстан от 16 июля 1997 года.